



# LES PRIMES EN 2014



La comparaison des systèmes d'attribution des primes dans les deux secteurs  
Santé Jeunesse et Sport et Travail Emploi

**Un mode d'emploi pratique pour comprendre votre notification individuelle de primes**

Une analyse de l'évolution des primes dans nos ministères depuis 10 ans

**La présentation du RIFSEEP,  
le nouveau système de primes qui nous mangera dès l'année prochaine**

**« Tu sais, tu es très bien primé... »**

**« J'aimerais bien faire plus, mais tu es au plafond »**

**« il n'y avait vraiment aucune marge cette année, j'ai fait ce que j'ai pu »**

Petites phrases typiques du chef pas très à l'aise au moment de la notification des primes. Et on est souvent obligé de les croire, vu que depuis quelques années, la plupart des directions ont choisi de ne donner qu'un minimum d'information dans la notification individuelle de primes distribuée à chaque agent. Et surtout pas d'informations qui pourraient permettre de savoir si on a réellement eu une augmentation en rapport avec la hausse globale de l'enveloppe de primes. Pour essayer de comprendre, commençons par le début...

### **Comment sont établies les enveloppes de primes des directions ?**

Chaque année, une circulaire présente dans chacun des deux secteurs l'évolution globale des enveloppes de primes dont elles disposent. Pour chaque corps, et pour chaque grade, un montant moyen des primes est fixé, avec un pourcentage d'augmentation par rapport au montant de l'année précédente.

Par exemple, le montant moyen annuel pour un Secrétaire administratif classe exceptionnelle est de 10 120 € côté Santé (+3 % par rapport à 2013) et de 9 314 € côté Travail (+0,45 % par rapport à 2013).

C'est sur cette base que la DRH verse à chaque direction son enveloppe de prime. Mais la méthode est différente côté Santé et côté Travail.

### **Côté Santé, plus de liberté aux directions... et plus d'inégalités**

Les directions reçoivent, pour chaque agent présent, le montant moyen des primes correspondant à son corps et à son grade. Plus exactement, le calcul est fait par semestre, en fonction du nombre d'agents présents le premier jour du semestre.

Ainsi, si notre SA classe exceptionnelle est présent toute l'année dans sa direction, celle-ci recevra de la DRH « pour lui » 10 120 €. Même chose si le SA quitte sa direction au 1<sup>er</sup> septembre (puisque'il était présent le 1<sup>er</sup> jour de chaque semestre), mais seulement la moitié de la somme s'il est parti le 1<sup>er</sup> juin.

Les arrivées par concours sont compensées par le versement à la direction qui les accueille du montant moyen des primes, à compter de la date d'arrivée. Ainsi, l'optimisation de la mobilité des agents permet aux directions de dégager un volant de primes exceptionnelles (non reconductibles d'une année sur l'autre), qu'elles peuvent distribuer aux agents comme elles le souhaitent.

Evidemment, dans les faits, les agents ne reçoivent pas ce montant moyen correspondant à leur grade. En fonction de leur ancienneté, et d'autres critères, plus ou moins objectifs, les primes sont modulées. La DRH recommande une modulation comprise entre 80 % et 120 % du taux moyen. En principe, les agents débutants sont placés au départ à 80 % du taux moyen, et ils progressent ensuite théoriquement au fil des années jusqu'à 120 %. Les directions peuvent cependant décider d'aller au-delà des 120 %, et certaines ne s'en privent pas. Le seul vrai montant maximum est le plafond réglementaire. Ces plafonds, fixés pour chaque corps au niveau fonction publique, n'évoluent pas chaque année comme le montant moyen des primes... mais comme le point fonction publique. Ils n'ont donc pas bougé depuis 2010 et de plus en plus d'agents voient leurs primes buter contre ce montant.

Le plafond réglementaire des SA classe exceptionnelle s'élève à 11 440 €, ce qui représente 113 % du taux moyen côté Santé. Autrement dit, aucun SA classe exc. du secteur Santé ne pourra réellement voir ses primes augmenter jusqu'aux 120 % du taux moyen pourtant préconisés par la DRH. Il sera bloqué à 113 %. Et inutile d'espérer des primes

exceptionnelles, comme en auront souvent ses collègues : le plafond réglementaire s'applique à l'ensemble des primes (primes normales, exceptionnelles, de responsabilité, d'encadrement...).

Il est ainsi important de comprendre que cette méthode d'attribution des enveloppes aux directions n'est pas égalitaire : il y a des directions riches et des directions pauvres ! Une direction qui accueille beaucoup de jeunes en début de carrière reçoit de la DRH 100 % du taux moyen pour chacun de ses jeunes, mais ne leur reverse que 80 % du taux moyen. Elle peut donc se constituer une cagnotte qui lui permet de payer les primes de ses « vieux » agents à qui elle peut donner 120 %, voire plus ! Si en plus elle a surtout des jeunes de catégorie A (jackpot pour les jeunes administrateurs civils...), c'est la fête !

Au contraire, une direction qui a beaucoup d'agents en fin de carrière, et peu de jeunes (c'est le cas en général dans les directions support), doit limiter fortement les hausses de primes pour rester dans l'enveloppe qui lui a été attribuée sur la base des taux moyens.

A noter que ce que nous venons de présenter s'applique aux grandes directions d'administration centrale du secteur Santé – Jeunesse et Sports. Pour les petites (DAEI, Dicom, IGAS, DIGES, SGMCAS, DREES, DAJ, MNC, MIR), l'enveloppe de l'année précédente est simplement majorée d'un montant annuel (4 % en 2014). Une enveloppe complémentaire permet de verser des primes exceptionnelles.



## Côté travail, égalité de traitement entre les directions... dans la pénurie

La méthode d'attribution des primes aux directions est très différente et ressemble à ce qui est fait pour les petites directions du secteur Santé. L'enveloppe d'une année est calculée à partir du montant de l'année précédente, majorée de la hausse des montants moyens (pas de jaloux, cette année c'est 0,45 % pour tout le monde, catégories A, B ou C !) et d'un complément dit « de repositionnement ». Cette enveloppe de repositionnement permet en principe d'attribuer des hausses individuelles différenciées entre les agents. Mais cette année, elle ne représente que 0,8 % de l'enveloppe !

Autrement dit, côté travail, c'est bien plus simple à comprendre : la hausse des primes 2014 a été, pour de 1,25 % (0,45 % au titre de la hausse du barème, et 0,8 % au titre du repositionnement).

A la Dares comme à la DGT, l'augmentation a été appliquée en pourcentage à tous les agents (enfin ceux qui ne sont pas plafonnés !). La DGT a réussi à dégager 0,05 % supplémentaires et a donc revalorisé les primes de 1,3 %. Pour un SA chanceux qui travaille à la DGT, cela fait quand même 5 € annuels de plus que son collègue de la Dares !

Attention, sous cette apparente égalité de traitement, les différences de primes sont en fait amplifiées. Entre catégories évidemment (1,25% cela fait 312 € pour un administrateur civil au taux moyen, et 116 € pour un SA classe exc.) mais également au sein d'un même grade entre le débutant et le confirmé : 93 € pour le SA classe exc. à 80% du taux moyen, 140 € pour celui à 120%.

Les montants sont tellement dérisoires pour les petites catégories que la DSI a choisi de répartir l'enveloppe de repositionnement entre tous ses agents du secteur Travail. Chaque agent, quelle que soit sa catégorie a ainsi reçu un montant identique en plus d'une hausse de 0,45 %.

On ne peut qu'approuver une telle initiative, mais on est impatient de savoir comment la DSI va gérer les différences Travail – Santé !

## Vos primes – mode d'emploi

### Concrètement, comment savoir où vous vous situez dans l'échelle des primes ?

Pour ça, vous avez besoin de connaître votre corps et votre grade (par exemple SA classe exceptionnelle), et le montant annuel de primes 2014 qui vous a été attribué. Ce montant figure sur la notification individuelle que vous avez reçue en septembre côté Travail, et que vous venez de recevoir (ou allez recevoir dans les prochains jours) côté Santé. Il apparaît même sur les notifications les plus opaques que l'on a pu voir, ou rien n'est expliqué (à la DRH par exemple...). C'est le montant appelé « *attribution annuelle* » et qui sert de base pour le calcul des mensualités de l'année prochaine.

Pour les corps qui sont passés à la PFR, il faut prendre le montant F+R. La seule subtilité concerne les agents en position d'encadrement, qui doivent enlever du montant de leurs primes l'équivalent de la prime d'encadrement avant de passer à l'étape suivante (1 500 € pour les adjoints au chef de bureau, 3 000 € pour les chefs de bureau).

Ensuite, cherchez le montant moyen 2014 qui correspond à votre corps et à votre grade dans les tableaux des pages suivantes\*.

Puis, vous effectuez l'opération suivante :  $\frac{\text{attribution annuelle}}{\text{montant moyen}} \times 100$

### Et vous obtenez votre taux de primes, en %.

Ce calcul a du sens pour tous, y compris les corps passés à la PFR. En effet, malgré les discours qui avaient bercé la mise en place du nouveau système, les directions raisonnent sur l'évolution du montant global... exactement comme avant !

Attention, si vous êtes à temps partiel, il faut le prendre en compte car vos primes sont réduites en conséquence (et peu de directions se donnent la peine de l'expliquer dans la notification...).

A 90 %, vous devez faire :  $\frac{\text{attribution annuelle}}{\text{montant moyen}} \times 100 \times \frac{7}{6}$

A 80 %, vous devez faire :  $\frac{\text{attribution annuelle}}{\text{montant moyen}} \times 100 \times \frac{35}{32}$

A 50 %, vous devez faire :  $\frac{\text{attribution annuelle}}{\text{montant moyen}} \times 100 \times \frac{100}{50}$

Si vous souhaitez savoir comment vos primes ont progressé d'une année sur l'autre, refaites le calcul avec les montants de l'année 2013.

**Si le taux de prime a progressé, c'est que vous avez été augmenté à titre individuel.**

**Si vous avez diminué, c'est peut-être que vous êtes au plafond réglementaire de votre grade... ou que vous avez été sanctionné par votre hiérarchie !**

*\*Certains corps, peu représentés en administration centrale, ne sont pas présentés dans ce document. Vous retrouverez les montants moyens dans la « circulaire primes » sous la rubrique DRH de l'intranet, côté Santé... mais la circulaire 2014 n'est pas en ligne côté Travail !*

## La catégorie C

une progression de 5 % cette année pour le seul secteur Santé

Il y a 10 ans, on déplorait un gros écart de primes entre les deux secteurs, en faveur du Travail. En fait, l'écart a atteint son maximum en 2006 et se réduit depuis. L'augmentation de 7 % en 2013 côté Santé, contre seulement 1,8 % côté Travail a définitivement inversé les choses, et l'écart s'est encore amplifié en 2014 vu l'augmentation ridicule de seulement 0,45 % des primes du Travail.

| Montants moyens annuels |      |      |                     |                     |
|-------------------------|------|------|---------------------|---------------------|
| 2005                    | 2013 | 2014 | Hausse<br>2014/2013 | Hausse<br>2014/2005 |

| Amplitude 2014 |   |      | Plafond réglementaire<br>euros - % du taux moyen |
|----------------|---|------|--------------------------------------------------|
| 80%            | - | 120% |                                                  |

### Adjoint administratif ou technique - Principal 1ère classe

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 4 700 | 6 415 | <b>6 735</b> | 5,0%  | 43% |
| Travail | 5 350 | 6 272 | <b>6 300</b> | 0,45% | 18% |
| Ecart   | -650  | 143   | 435          |       |     |

### 

|       |   |       |       |   |      |
|-------|---|-------|-------|---|------|
| 5 388 | - | 8 082 | 9 693 | - | 144% |
| 5 040 | - | 7 560 | 9 693 | - | 154% |

### Adjoint administratif ou technique - Principal 2ème classe

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 4 400 | 6 115 | <b>6 420</b> | 5,0%  | 46% |
| Travail | 5 022 | 6 088 | <b>6 115</b> | 0,44% | 22% |
| Ecart   | -622  | 27    | 305          |       |     |

### 

|       |   |       |       |   |      |
|-------|---|-------|-------|---|------|
| 5 136 | - | 7 704 | 9 257 | - | 144% |
| 4 892 | - | 7 338 | 9 257 | - | 151% |

### Adjoint administratif ou technique - 1ère classe

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 4 200 | 5 905 | <b>6 200</b> | 5,0%  | 48% |
| Travail | 4 793 | 5 865 | <b>5 891</b> | 0,44% | 23% |
| Ecart   | -593  | 40    | 309          |       |     |

### 

|       |   |       |       |   |      |
|-------|---|-------|-------|---|------|
| 4 960 | - | 7 440 | 8 851 | - | 143% |
| 4 713 | - | 7 069 | 8 851 | - | 150% |

### Adjoint administratif ou technique - 2ème classe

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 4 100 | 5 605 | <b>5 885</b> | 5,0%  | 44% |
| Travail | 4 749 | 5 275 | <b>5 299</b> | 0,45% | 12% |
| Ecart   | -649  | 330   | 586          |       |     |

### 

|       |   |       |       |   |      |
|-------|---|-------|-------|---|------|
| 4 708 | - | 7 062 | 8 231 | - | 140% |
| 4 239 | - | 6 359 | 8 231 | - | 155% |

### Adjoint technique ppal 1ère classe - conducteur auto

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 5 240 | 7 115 | <b>7 470</b> | 5,0%  | 43% |
| Travail | 6 005 | 7 046 | <b>7 078</b> | 0,45% | 18% |
| Ecart   | -765  | 69    | 392          |       |     |

### 

|       |   |       |        |   |      |
|-------|---|-------|--------|---|------|
| 5 976 | - | 8 964 | 12 221 | - | 164% |
| 5 662 | - | 8 494 | 12 221 | - | 173% |

### Adjoint technique ppal 2ème classe - conducteur auto

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 5 180 | 7 020 | <b>7 370</b> | 5,0%  | 42% |
| Travail | 6 005 | 7 046 | <b>7 078</b> | 0,45% | 18% |
| Ecart   | -825  | -26   | 292          |       |     |

### 

|       |   |       |        |   |      |
|-------|---|-------|--------|---|------|
| 5 896 | - | 8 844 | 11 681 | - | 158% |
| 5 662 | - | 8 494 | 11 681 | - | 165% |

### Adjoint technique 1ère classe - conducteur auto

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 5 140 | 6 970 | <b>7 320</b> | 5,0%  | 42% |
| Travail | 5 950 | 6 980 | <b>7 011</b> | 0,44% | 18% |
| Ecart   | -810  | -10   | 309          |       |     |

### 

|       |   |       |        |   |      |
|-------|---|-------|--------|---|------|
| 5 856 | - | 8 784 | 11 291 | - | 154% |
| 5 609 | - | 8 413 | 11 291 | - | 161% |

### Adjoint technique 2ème classe - conducteur auto

|         |       |       |              |       |     |
|---------|-------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé   | 4 365 | 5 960 | <b>6 260</b> | 5,0%  | 43% |
| Travail | 5 055 | 5 931 | <b>5 958</b> | 0,46% | 18% |
| Ecart   | -690  | 29    | 302          |       |     |

### 

|       |   |       |        |   |      |
|-------|---|-------|--------|---|------|
| 5 008 | - | 7 512 | 10 991 | - | 176% |
| 4 766 | - | 7 150 | 10 991 | - | 184% |

## La catégorie B

### Un inacceptable plafonnement des primes

Il y a 10 ans, comme la plupart des agents, les secrétaires administratifs étaient bien mieux primés côté Travail que côté Santé. L'écart s'est inversé dès 2010, et ne fait que se creuser depuis pour atteindre aujourd'hui presque 10 %.

Comme les plafonds réglementaires n'ont pas été revalorisés, ils sont devenus au fil du temps ridiculement bas au regard du montant des primes et de plus en plus d'agents butent sur ce plafond. Côté Santé, le plafond des SA classe exceptionnelle se situe désormais à seulement 113 % du taux moyen (c'était 116 % en 2013). Les SA classe supérieure ne vont pas tarder à buter également. C'est d'autant plus inacceptable que ce plafond s'applique à l'intégralité des primes et interdit toute distribution de primes sous une autre forme, par exemple des primes exceptionnelles, ou des primes de responsabilité.

Côté Travail, le problème du plafond est moins visible, évidemment, puisque les primes sont moins élevées...

| Montants moyens annuels |      |      |                     |                     |
|-------------------------|------|------|---------------------|---------------------|
| 2005                    | 2013 | 2014 | Hausse<br>2014/2013 | Hausse<br>2014/2005 |

| Amplitude 2014 |   |      | Plafond réglementaire<br>euros - % du taux moyen |
|----------------|---|------|--------------------------------------------------|
| 80%            | - | 120% |                                                  |

| SA classe exceptionnelle |       |       |               |       |     |
|--------------------------|-------|-------|---------------|-------|-----|
| Santé                    | 7 250 | 9 825 | <b>10 120</b> | 3,0%  | 40% |
| Travail                  | 8 054 | 9 272 | <b>9 314</b>  | 0,45% | 16% |
| Ecart                    | -804  | 553   | <b>806</b>    |       |     |
| SA classe supérieure     |       |       |               |       |     |
| Santé                    | 6 400 | 8 580 | <b>8 840</b>  | 3,0%  | 38% |
| Travail                  | 7 176 | 8 258 | <b>8 295</b>  | 0,45% | 16% |
| Ecart                    | -776  | 322   | <b>545</b>    |       |     |
| SA classe normale        |       |       |               |       |     |
| Santé                    | 5 250 | 7 050 | <b>7 260</b>  | 3,0%  | 38% |
| Travail                  | 5 816 | 6 698 | <b>6 728</b>  | 0,45% | 16% |
| Ecart                    | -566  | 352   | <b>532</b>    |       |     |

|       |   |        |        |   |      |
|-------|---|--------|--------|---|------|
| 8 096 | - | 12 144 | 11 440 | - | 113% |
| 7 451 | - | 11 177 | 11 440 | - | 123% |
| 7 072 | - | 10 608 | 10 838 | - | 123% |
| 6 636 | - | 9 954  | 10 838 | - | 131% |
| 5 808 | - | 8 712  | 10 207 | - | 141% |
| 5 382 | - | 8 074  | 10 207 | - | 152% |

| ASS Principal / ES 1ère classe     |        |       |              |       |     |
|------------------------------------|--------|-------|--------------|-------|-----|
| Santé                              | 4 450  | 6 040 | <b>6 220</b> | 3,0%  | 40% |
| Travail                            | 4 380  | 5 046 | <b>5 069</b> | 0,46% | 16% |
| Ecart                              | 70     | 994   | <b>1 151</b> |       |     |
| ASS / ES 2ème classe               |        |       |              |       |     |
| Santé                              | 4 020  | 5 410 | <b>5 570</b> | 3,0%  | 39% |
| Travail                            | 3 674  | 4 227 | <b>4 246</b> | 0,45% | 16% |
| Ecart                              | 346    | 1 183 | <b>1 324</b> |       |     |
| Chef service intérieur 1ère catég. |        |       |              |       |     |
| Santé                              | 6 445  | 8 135 | <b>8 540</b> | 5,0%  | 33% |
| Travail                            | 7 490  | 8 622 | <b>8 661</b> | 0,45% | 16% |
| Ecart                              | -1 045 | -487  | <b>-121</b>  |       |     |
| Chef service intérieur 2ème catég. |        |       |              |       |     |
| Santé                              | 5 000  | 7 790 | <b>8 180</b> | 5,0%  | 64% |
| Travail                            | 7 271  | 8 375 | <b>8 414</b> | 0,47% | 16% |
| Ecart                              | -2 271 | -585  | <b>-234</b>  |       |     |

|       |   |        |        |   |      |
|-------|---|--------|--------|---|------|
| 4 976 | - | 7 464  | 12 691 | - | 204% |
| 4 055 | - | 6 083  | 12 691 | - | 250% |
| 4 456 | - | 6 684  | 11 651 | - | 209% |
| 3 397 | - | 5 095  | 11 651 | - | 274% |
| 6 832 | - | 10 248 | 10 023 | - | 117% |
| 6 929 | - | 10 393 | 10 023 | - | 116% |
| 6 544 | - | 9 816  | 9 713  | - | 119% |
| 6 731 | - | 10 097 | 9 713  | - | 115% |

## La catégorie A

### Une explosion des primes des administrateurs civils

Là encore, l'inversion est spectaculaire. Depuis 2010, les primes des attachés sont plus élevées côté Santé. L'écart se creuse chaque année, non pas grâce à de fortes augmentations côté Santé (2 % cette année, après 2,5 % en 2013), mais parce que les primes du Travail stagnent.

Sans faire de démagogie, difficile de passer sous silence l'évolution du montant moyen des administrateurs civils. +74 % en 10 ans côté Santé ! On sait que la mise en place de la PFR s'est accompagnée d'une très grosse augmentation des primes (+15% par an pendant 3 ans). Tous les administrateurs en ont bénéficié, sans distinction (information confirmée par plusieurs BRHAG). Ce qui est plus étrange, c'est le calme plat apparent sur l'évolution des primes des AC du Travail.... qui pourtant sont aussi bien primés, voire plus à ce qu'on dit, que leurs homologues de la Santé. On aimerait bien comprendre !

| Montants moyens annuels                                                     |        |        |                     |                     |     | Amplitude 2014 |   |        |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------|--------|---------------------|---------------------|-----|----------------|---|--------|--------------------------------------------------|
| 2005                                                                        | 2013   | 2014   | Hausse<br>2014/2013 | Hausse<br>2014/2005 |     | 80%            | - | 120%   | Plafond réglementaire<br>euros - % du taux moyen |
| <b>Administrateur Civil hors classe</b>                                     |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 24 000 | 41 000 | <b>41 820</b>       | 2,0%                | 74% | 33 456         | - | 50 184 | 55 200 - 132%                                    |
| Travail                                                                     | 25 244 | 29 330 | <b>29 462</b>       | 0,45%               | 17% | 23 570         | - | 35 354 | 55 200 - 187%                                    |
| Ecart                                                                       | -1 244 | 11 670 | <b>12 358</b>       |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Administrateur civil</b>                                                 |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 20 000 | 34 340 | <b>35 025</b>       | 2,0%                | 75% | 28 020         | - | 42 030 | 49 800 - 142%                                    |
| Travail                                                                     | 21 032 | 24 812 | <b>24 924</b>       | 0,45%               | 19% | 19 939         | - | 29 909 | 49 800 - 200%                                    |
| Ecart                                                                       | -1 032 | 9 528  | <b>10 101</b>       |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Conseiller d'administration</b>                                          |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 15 800 | 20 310 | <b>20 715</b>       | 2,0%                | 31% | 16 572         | - | 24 858 | 29 400 - 142%                                    |
| Travail                                                                     | 16 829 | 19 364 | <b>19 451</b>       | 0,45%               | 16% | 15 561         | - | 23 341 | 39 600 - 204%                                    |
| Ecart                                                                       | -1 029 | 946    | <b>1 264</b>        |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Attaché principal / CED principal</b>                                    |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 13 700 | 17 715 | <b>18 070</b>       | 2,0%                | 32% | 14 456         | - | 21 684 | 25 800 - 143%                                    |
| Travail                                                                     | 14 308 | 16 464 | <b>16 538</b>       | 0,45%               | 16% | 13 230         | - | 19 846 | 37 800 - 229%                                    |
| Ecart                                                                       | -608   | 1 251  | <b>1 532</b>        |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Attaché / Chargé d'études doc.</b>                                       |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 9 750  | 12 890 | <b>13 150</b>       | 2,0%                | 35% | 10 520         | - | 15 780 | 20 100 - 153%                                    |
| Travail                                                                     | 10 684 | 12 290 | <b>12 345</b>       | 0,45%               | 16% | 9 876          | - | 14 814 | 30 000 - 243%                                    |
| Ecart                                                                       | -934   | 600    | <b>805</b>          |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Conseiller technique de service social</b>                               |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 5 500  | 7 450  | <b>7 675</b>        | 3,0%                | 40% | 6 140          | - | 9 210  | 14 611 - 190%                                    |
| Travail                                                                     | 5 601  | 6 450  | <b>6 479</b>        | 0,45%               | 16% | 5 183          | - | 7 775  | 14 611 - 226%                                    |
| Ecart                                                                       | -101   | 1 000  | <b>1 196</b>        |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Inspecteur du génie sanitaire</b>                                        |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 12 000 | 17 465 | <b>17 815</b>       | 2,0%                | 48% | 14 252         | - | 21 378 | 19 000 - 107%                                    |
| Travail                                                                     | 10 715 | 12 329 | <b>12 384</b>       | 0,45%               | 16% | 9 907          | - | 14 861 | 19 000 - 153%                                    |
| Ecart                                                                       | 1 285  | 5 136  | <b>5 431</b>        |                     |     |                |   |        |                                                  |
| <b>Inspecteur hors classe des affaires sanitaires et sociales (IHC ASS)</b> |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 13 850 | 18 410 | <b>18 780</b>       | 2,0%                | 36% | 15 024         | - | 22 536 | 30 520 - 163%                                    |
| <b>Inspecteur principal des affaires sanitaires et sociales (IPASS)</b>     |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 13 700 | 18 215 | <b>18 580</b>       | 2,0%                | 36% | 14 864         | - | 22 296 | 30 140 - 162%                                    |
| <b>Inspecteur des affaires sanitaires et sociales (IASS)</b>                |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Santé                                                                       | 9 750  | 12 905 | <b>13 165</b>       | 2,0%                | 35% | 10 532         | - | 15 798 | 25 803 - 196%                                    |
| <b>Directeur du travail</b>                                                 |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Travail                                                                     |        | 13 790 | <b>13 852</b>       | 0,4%                |     | 11 082         | - | 16 622 | 22 108 - 160%                                    |
| <b>Directeur adjoint du travail</b>                                         |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Travail                                                                     |        | 11 936 | <b>11 978</b>       | 0,4%                |     | 9 582          | - | 14 374 | 17 202 - 144%                                    |
| <b>Inspecteur du travail</b>                                                |        |        |                     |                     |     |                |   |        |                                                  |
| Travail                                                                     |        | 11 073 | <b>11 111</b>       | 0,3%                |     | 8 889          | - | 13 333 | 14 404 - 130%                                    |

## Les contractuels

### Des montants ridiculement bas

Seule catégorie pour laquelle on reste mieux primé côté Travail ! Mais ce n'est pas ce qui choque. Le niveau des primes des contractuels est ridiculement bas : presque 2 fois moins qu'un adjoint administratif et 4 fois moins qu'un attaché.

Comme la rémunération principale est calquée sur la grille des attachés, la DRH ajoute un 3<sup>ème</sup> étage, une « surindiciation » qui permet de remonter le salaire global. Evidemment, le calcul de cette surindiciation est totalement opaque, incompréhensible et inique...

| Montants moyens annuels |      |      |                     |                     |
|-------------------------|------|------|---------------------|---------------------|
| 2005                    | 2013 | 2014 | Hausse<br>2014/2013 | Hausse<br>2014/2005 |

| Amplitude 2014 |   |      | Plafond réglementaire<br>euros - % du taux moyen |
|----------------|---|------|--------------------------------------------------|
| 80%            | - | 120% |                                                  |

| Contractuel HC / Grille niveau 1 bis et 1 |       |       |       |       |     |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Santé                                     | 3 080 | 3 880 | 3 955 | 1,9%  | 28% |
| Travail                                   | 3 519 | 4 058 | 4 076 | 0,44% | 16% |
| Ecart                                     | -439  | -178  | -121  |       |     |

| Contractuel 1ère catég. / Grille niveau 2 |       |       |       |       |     |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Santé                                     | 3 010 | 3 800 | 3 875 | 2,0%  | 29% |
| Travail                                   | 3 351 | 3 862 | 3 879 | 0,44% | 16% |
| Ecart                                     | -341  | -62   | -4    |       |     |

| Contractuel 2ème catég. / Grille niveau 3 |       |       |       |       |     |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Santé                                     | 2 690 | 3 410 | 3 480 | 2,1%  | 29% |
| Travail                                   | 3 183 | 3 667 | 3 684 | 0,46% | 16% |
| Ecart                                     | -493  | -257  | -204  |       |     |

| Contractuel 3ème catég. / Grille niveau 4 |       |       |       |       |     |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Santé                                     | 2 300 | 2 930 | 2 990 | 2,0%  | 30% |
| Travail                                   | 2 707 | 3 121 | 3 135 | 0,45% | 16% |
| Ecart                                     | -407  | -191  | -145  |       |     |

|       |   |       |        |   |      |
|-------|---|-------|--------|---|------|
| 3 164 | - | 4 746 | 11 098 | - | 281% |
| 3 261 | - | 4 891 | 11 098 | - | 272% |

|       |   |       |        |   |      |
|-------|---|-------|--------|---|------|
| 3 100 | - | 4 650 | 11 098 | - | 286% |
| 3 103 | - | 4 655 | 9 709  | - | 250% |

|       |   |       |       |   |      |
|-------|---|-------|-------|---|------|
| 2 784 | - | 4 176 | 6 472 | - | 186% |
| 2 947 | - | 4 421 | 6 472 | - | 176% |

|       |   |       |       |   |      |
|-------|---|-------|-------|---|------|
| 2 392 | - | 3 588 | 5 346 | - | 179% |
| 2 508 | - | 3 762 | 5 346 | - | 171% |



## Synthèse sur l'évolution des primes

On pense souvent que les primes ont fortement augmenté ces dernières années, compensant en partie les effets dévastateurs sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires du gel du point fonction publique. Or ce discours ne résiste pas à la mise en perspective de l'évolution des primes sur 10 ans.

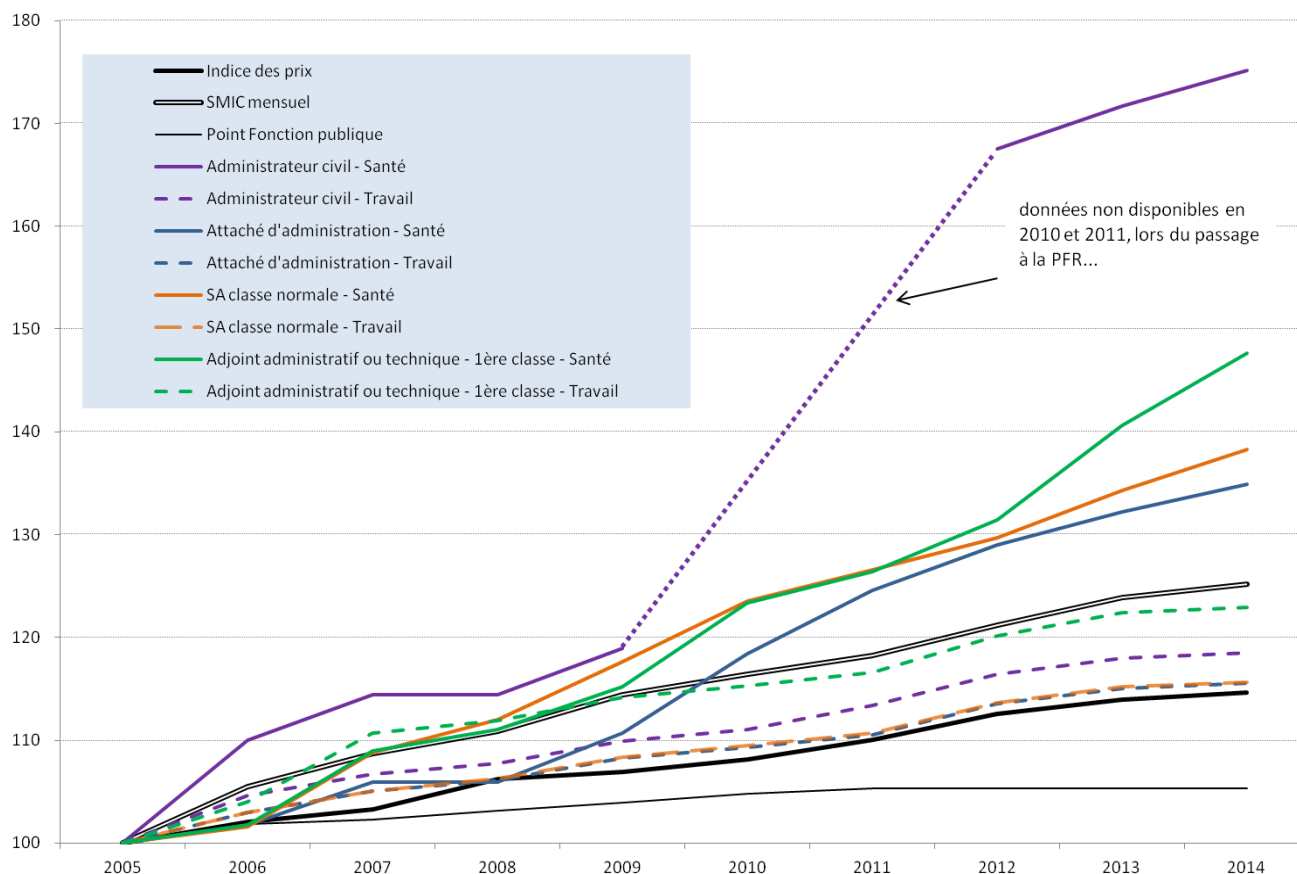
Nous avons choisi de représenter sur un graphique l'évolution des primes des 4 corps les plus représentatifs de notre ministère, en choisissant pour chacun le grade dans lequel il y a le plus d'agents. En regard, nous vous présentons l'évolution du point fonction publique, de l'indice des prix à la consommation et du SMIC mensuel. Pour comparer ces évolutions sur l'ensemble de la période, nous vous présentons un graphique « en base 100 », c'est-à-dire que les niveaux de primes 2005 sont tous égaux à 100, et augmentent ensuite avec la revalorisation propre à chaque corps.

**Les résultats sont assez édifiants !**

**Pour le secteur Travail**, les hausses compensent à peine l'inflation. C'est flagrant pour les primes des attachés et des secrétaires administratifs qui collent à l'évolution des prix. Les administrateurs civils ont un peu plus de chance, et les adjoints administratifs sont au-dessus du lot, avec une croissance qui est loin d'être spectaculaire, puisqu'elle n'atteint même pas celle du SMIC !

**Côté Santé**, c'est un peu mieux. De fortes hausses ont eu lieu en 2010 qui ont permis aux primes de décoller. Les administrateurs en ont été les grands gagnants puisqu'ils ont vu leurs primes augmenter de 15 % lors du passage de leur corps à la PFR, hausse renouvelée en 2011 et 2012 dans le but avoué de rendre notre ministère aussi attractif que Bercy pour les sortants de l'ENA !

Loin derrière les administrateurs, les catégories C semblent également bien loties, mais le choix du grade fait pour ce graphique (celui des adjoints administratifs ou techniques – 1<sup>ère</sup> classe) est un peu trompeur, car les autres grades s'en sortent un peu moins bien. Si les adjoints 1<sup>ère</sup> classe ont vu leur primes augmenter de 23 % côté travail, et de 48 % côté Santé, la hausse n'est que de respectivement 12 % et 44 % pour les adjoints – 2<sup>ème</sup> classe, et de 18 % et 43% pour les adjoints principaux 1<sup>ère</sup> classe.



## La PFR est morte, vive le RIFSEEP !

Vous n'avez toujours rien compris à la PFR ? Pas grave, c'est déjà fini. Le RIFSEEP est en marche. Voilà ce que nous avons compris de cette nouvelle usine à gaz inventée par les têtes pensantes de Bercy et de la fonction publique...

**Le RIFSEEP, c'est le *Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*.**

Rien que ça... Il a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires de l'Etat et remplacerait ainsi le maquis des 1 700 primes de la fonction publique. Les autres objectifs affichés par la DGAFP sont de renforcer le pilotage interministériel, reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience et valoriser l'engagement professionnel.

**Mais en vrai ?** La PFR étant discréditée, trop marquée « Sarkozy », il fallait présenter un nouvel emballage pour préserver l'essentiel : la valorisation de la performance individuelle. Aucune pitié pour les services de la DRH qui n'ont même pas encore achevé dans les différents ministères la mise en place de la PFR. Sur ce coup là, sincèrement (si, si...), on les plaint !

### Qui ça concerne ?

A priori **tous les agents** relevant de la fonction publique de l'Etat, à l'exception de corps particuliers comme ceux de la Police nationale ou les personnels enseignants de l'Education nationale.

**Certains corps ont été déclarés prioritaires** pour la mise en place du RIFSEEP par le projet de circulaire. Et nous sommes en première ligne puisqu'il s'agit des adjoints administratifs, des secrétaires administratifs, des attachés d'administration et de la filière sociale (conseillers techniques et assistants de service social).

La mise en œuvre est prévue dès le **1er juillet 2015 pour ces corps prioritaires !** Les textes concernant les adjoints administratifs sont déjà publiés. Pour tous les autres corps, ce sera le **1er janvier 2017**.

### Comment ça marche ?

Le régime indemnitaire comprend deux parties :

#### **1/ Une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement.**

Pour chaque corps ou statut d'emploi, les fonctions occupées sont réparties dans différents groupes. Le projet de circulaire recommande *4 groupes pour la catégorie A, 3 groupes pour la catégorie B et 2 groupes pour la catégorie C*.

La répartition des différents types de postes entre ces groupes de fonctions doit être effectuée en tenant compte de trois sortes de critères :

- ☞ *Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;*
- ☞ *Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;*
- ☞ *Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.*

Pour chaque groupe, un arrêté de la fonction publique prévoit le montant plafond de l'IFSE, et le montant minimum qui dépend du grade.

Prenons l'exemple des adjoints administratifs pour lesquels les textes sont déjà sortis :

| Groupe de fonctions | Plafond de l'IFSE |
|---------------------|-------------------|
| Groupe 1            | 12 150            |
| Groupe 2            | 11 880            |

| Grade                        | Minimum de l'IFSE |
|------------------------------|-------------------|
| AA principal 1e et 2e classe | 1 600             |
| AA 1e et 2e classe           | 1 350             |

A titre de comparaison, le plafond réglementaire actuel du grade le plus élevé des adjoints administratifs est de 9 693 €. On est donc au dessus dans le cadre du nouveau régime. C'est ce relèvement des plafonds dont compte se servir la fonction publique pour tordre le bras aux syndicats et les conduire à adhérer au nouveau système. C'est pour se garder cet instrument de chantage que la fonction publique refuse de revoir les plafonds réglementaires actuels qui asphyxient certains corps...

En revanche les montants minimum sont dérisoires ! Le 80% actuel des AA 2eme classe est de 4 239 €, et celui des AA principaux de 4 892 €.

C'est donc bien un fort accroissement de la variabilité des primes qui est envisagé avec ce nouveau système.



Pour le reste, chaque ministère sera libre de répartir les postes à l'intérieur des groupes et de définir l'évolution des primes des agents au sein des groupes (en respectant les montants minimum et maximum). En effet, il est prévu que l'IFSE évolue (mais pas forcément chaque année comme les primes actuelles, au contraire il est préconisé de ne pas bouger la prime dans les 2 ans qui suivent une prise de poste !) de façon à prendre en compte l'expérience professionnelle, notamment dans les cas suivants :

- ☞ *changement de groupe de fonctions*
- ☞ *mobilité vers un même groupe de fonctions*
- ☞ *changement de grade suite à une promotion*
- ☞ *a minima, tous les 4 ans.*

## 2/ Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

C'est un bonus individuel qui se rajoute à l'IFSE attribué sur la base de l'entretien professionnel, et qui n'a pas vocation à être reconduit d'une année sur l'autre. Il peut ainsi varier de 0 à 100 % d'un plafond défini au niveau de la fonction publique pour chaque groupe de fonction. La part du CIA est d'autant plus importante dans la prime globale que la catégorie est élevée. Le plafond serait de 25 % de la prime globale pour les corps A+, 15 % pour les corps de A, 12 % pour les corps de catégorie B, et 10 % pour les corps relevant de la catégorie C.

La mise en œuvre du CIA n'est pas obligatoire, mais les ministères sont fortement incités à l'instaurer par la fonction publique.

Pour les adjoints administratifs, les plafonds du CIA sont les suivants :

| Groupe de fonctions | Plafond du CIA |
|---------------------|----------------|
| Groupe 1            | 1 350          |
| Groupe 2            | 1 320          |

### Comment ça va se passer chez nous ?

Pour les agents, la 1<sup>ère</sup> année, ça ne changera rien puisqu'il est prévu de garantir à ceux qui basculent dans le nouveau système le maintien de leurs primes.

Pour le reste, nous n'en savons rien ! La DRH ne semble pas montrer un enthousiasme fou à l'idée de plonger dans le cambouis de cette usine à gaz. Aucune discussion ou réunion de travail n'a eu lieu entre la DRH et les organisations syndicales alors que le RIFSEEP est censé être appliqué dès l'année prochaine à la grande majorité des agents.

Comme lors de la mise en place de la PFR, nous nous battons pour limiter au maximum les effets néfastes de ce nouveau système et la place laissée à l'arbitraire dans l'attribution des primes.

## Joël Blondel nous mène en bateau !

*Dans les instances du dialogue social comme auprès des agents, le discours de la DRH se veut rassurant. En cette période de fusion des trois ministères, Travail – Emploi, Santé et Jeunesse et Sports, lorsqu'on parle primes on nous répond invariablement... tout va bien.*

*Dans ce dossier, nous avons cherché à vérifier quelques une des idées reçues qui circulent.*



***Entre le secteur Travail et le secteur Santé, il n'y a plus de différences de primes.***

**FAUX**

C'est ce qu'aimerait nous faire croire l'administration, à l'heure de la fusion des fonctions support des deux ministères. Mais c'est totalement faux, comme le montrent les tableaux détaillés dans ce dossier. Pour la quasi-totalité des corps, en 10 ans, on est passé d'un écart significatif favorable au Travail, à une situation totalement inversée. L'année 2014 a vu les écarts se creuser très fortement.



***Vos salaires ont stagné ces dernières années, certes, mais vos primes ont beaucoup augmenté.***

**FAUX**

Côté Travail, la hausse est ridicule : à peine plus que l'inflation ! Côté Santé, il y a eu des augmentations significatives à partir de 2010, mais sur 10 ans, la progression des primes est à peine plus haute que celle du SMIC. On ne peut vraiment parler d'explosion que pour une seule catégorie...vous ne devinez pas laquelle ? Lisez ce dossier !

### Pour contacter la CGT :

**Duquesne :** Pièces **0424, 0426, 0428 et 0433**  
Tél. : 01 40 56 50 19 – 01 40 56 72 46  
syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr

**Mirabeau :** Tél. : 01 44 38 34 64 - cgt.centrale@travail.gouv.fr

**Montparnasse :** Tél. : 01 40 56 51 66 – 01 53 86 10 13

**Site Internet : <http://smast-cgt.fr>**

